

事業名：各種ハラスメント撲滅に向けた取組

質問内容	回答内容
アンケート結果では過去1年にハラスメントを受けたと回答した人が10人に1人はいるとのことであるが、ハラスメントを受けたが相談窓口に行っていない人のハラスメント問題が解消しているか分析する予定はあるか。	アンケートによると10%ほどの人が過去1年以内にハラスメントを見聞きしたと回答している。アンケートで傾向はつかめるものの、実際に職員課に相談のあった件数はそこまでの件数ではない。程度感はアンケートで把握しながら、窓口の存在を周知することにより困っている方を救う方策について検討していきたい。
中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針では、ハラスメントを4つの類型に分類されているが、アンケートではどのハラスメントが多かったか分析しているか。	パワーハラスメントが多い。
ハラスメントがあった事象は、各部署で万遍なく起こっているのか、特定の部署で起こっているものか。	特定の部署ではなく、各部署の状況により要因は異なってる。
わずかではあるがハラスメントを受けたと回答している人の割合が上昇しているが、どの分類のハラスメントが上昇しているのか。	パワーハラスメントである。
パワーハラスメントが増加しているとのことだが、パワーハラスメントへのさらに踏み込んだ対策について検討しているか。	管理職のゼロハラ宣言を行い、組織的にもハラスメントをなくすメッセージを職員にも出している。今年度も昇任者向けに新たにハラスメント研修を行っている。今後は、管理職世代と若手職員との価値観の違いを埋めるような対策を検討して参りたい。
現在の取組はハラスメントを未然に防ぐ、予防的な取組である。一方で、ハラスメントにより離職や休職で顕在化した案件でハラスメントが原因であるものについて、職員課で特定しているか。	体調を崩して退職される方は年間数人いる。ハラスメントのみが直接の原因であるものは認識していないが、要因の一つである可能性はある。
退職者へのアンケートなどは行っているか。	退職時に退職事由を記載していただいている。その中でハラスメントが原因と記載されたものは把握する限りではないと認識している。
ハラスメント防止研修の参加者が増加しているが、対象となる職層の拡大によるものか。	係長や課長など指示を出す職員からのパワーハラスメントが多いと考え研修対象など対策を行っていききたい。 また、受け止め側である職員が上席がどういった意図で発言しているのかを汲み取ることも重要であると考えており、今後検討していく。
管理職になって長い職員に対して若手職員への理解をアップデートする仕組みなどはあるか。	今年度も部長向けにハラスメント防止に向けた取組を実施しており、研修を受けて終わりではなく、今の時勢に合わせて対面での講義や文書等での周知を行っている。
アンケート結果に「相談しても解決しないと思った」と回答した方の割合が増えているとあるがその要因や背景は分析しているか、また対策などあるか。	相談体制の周知不足が要因の一つだと考えており、匿名で相談できることなど秘密を守って対応できることを今後も周知をしていく必要があると認識している。
相談しても解決しないという考えがあるということは、窓口自体は認識していても相談しないということだと思う。ハラスメントの案件は解決することも難しく、秘密性も高いため公表することは難しいと思うが、相互理解なども含めて解決しないという機運を軽減していくことも一つの手であると感じる。	相談したことが相手にわかってしまう可能性など、相談後の影響を想定してしまい相談できないケースもあると分析している。
外部に相談できる体制があるのは良いことであり継続してほしい。	—
管理職ではない方のパワーハラスメントが多いのではないかという記述を拝見したので、職員全体の研修をしてほしい。	—
相談することは勇気があることである。相談窓口の周知と合わせて、相談後の解決方法や具体例も周知していただきたい。	解決につながったケースを周知することで安心できる方もいると思う。個人が特定されないように配慮して今後検討していきたい。